

人力資源 確保를 위한 政策課題

金 潤 泰

(韓國教育開發院政策研究 1 室長)

I. 問題의 提起

지난 15년간 우리 나라의 경제가 연 10%의 高度成長을 달성할 수 있었던 것은 풍부했던 저렴한 노동력이 주축을 이룬 勞動集約的 産業開發에 의존했다고 본다. 그러나 최근 賃金上昇率이 勞動生産性 增加率을 상회하고 있어¹⁾ 각 企業은 生産原價面에서 압박을 받고 있으며, 國際競爭에서도 불리한 조건에 진입하고 있다. 주지하는 바와 같이 人口 9億의 중국은 이미 우리 나라의 국제시장을 침투해 들어오고 있으며, 그밖에 필리핀, 태국 등 동남아 국가와 브라질, 멕시코 등 남미 국가들의 침투도 예상되고 있다. 뿐만 아니라 선진국의 輸入規制 경향으로 인하여 발전도상국가로서 이제까지 획득했던 혜택은 잃어가고 있어 우리 나라의 경제는 국제경쟁력 강화를 위한 새로운 돌파구를 찾아야 하는 국면에 있다.

그러므로 향후 15년간에도 지속적인 高度의 經濟成長을 달성하기 위하여는 勞動集約的 輕工業에서 技術集約的 내지 資本集約的 重化學工業으로 産業構造가 개편되지 않을 수 없고 雇傭構造의 質的 高度化를 또한 기하지 않을 수 없게 된 것이다. 이미 정부가 70년대 부터 重化學工業중심의 산업구조로 전환시키고 있는 것은 바로 이때문이라 하겠다. 뿐만 아니라 『향후 15년간 예상되는 우리나라 노동시장의 특징은 1980년대 전반을 전환점으로 하여 점차 노동력 부족 상태로 이행하는 선진국형이 될 것』²⁾ 이 예상되고 있다. 따라서 開發計劃에서는 노동력 공급의 부족 상태와 重化學工業育成 그리고 海外進出을 전제로 한 정책수단이 모색되어야 할 것이다.

KDI 추정³⁾에 의하면, 지난 10년간(1967~76) 就業人口의 증가율은 年平均 4.1% 였으나 앞으로 15년간(1977~91)은 3.3%로 둔화되어, 1991년에 약 2千万名을 기록할 것이 예상된다. 이러한 현상은 鑛工業分野에 더욱 심해 지난 10년간 11.6%로 증가하였으나 앞으로 15년간은 6.3%로 증가율이 대폭 떨어질 것으로 추정되고 있다. 고도의 경제성장을 달성하기 위하여는 보통 고용의 확대가 불가피함에도 불구하고 이처럼 고용 기회의 증가속도가 둔화된다고 하는 것은 勞動生産性을 향상시켜야 함을 의미한다.

노동생산성을 향상시키는데는 物的資本과 人的資本이 어떻게 결합되느냐에 달려 있다. 더욱이 한 産業의 生産性(附加價値)과 해당 산업의 職業構造와는 밀접한 관련이 있기때문에 직업 구조의 질적 고도화는 생산성을 높이는 길이 된다.⁴⁾ 이것은 노동의 질이량을 代替할 수 있다는 의미도 된다. 일찌기 슉츠(T.W. Schultz)는 人的資本에 대한 投資(教育費)를 분석

1) 1966~67년간鑛工業(전기, 가스, 수도업 포함)의 노동생산성의 증가율이 각각 11.2%, 4.2%였는데 비해 實質賃金上昇率은 각각 이 보다 훨씬 높은 15.6%, 21.0%이었다.
資料: 경제기획원, 주요업무지표, P. 314

2) KDI, 長期經濟社會展望(1977~1991), 1977, P. 194

3) KDI, 前上揭書, P. 195

정리하여 경제학의 새로운 분야를 발전시켰거니와⁴⁾ 이제 人的 資源을 하나의 資本으로써 보는 견해에는 아무도 부인하지 않을 정도로 人的 資源은 경제개발계획 모형에서 중요한 위치를 점하고 있다. 우리나라에서도 經濟開發計劃을 추진하는 과정에서 人的 資源開發과 確保에 관하여 자주 논의 되고 있는 것도 경제성장에서 人的 資本의 寄與度를 인정하기 때문이라고 하겠다.

이에 관련된 實證과 研究들도 있다.⁵⁾ 앞으로 重化學工業의 發達, 企業의 大型化 및 海外人力進出이 예상됨에 따라 취업인구의 구조는 개편될 전망이다. 특히 科學技術 및 經營의 高級人力 需要는 크게 늘어날 것으로 보이며, 질 높은 技能人力의 수요도 더욱 늘어날 것이 예상된다. 이러한 부족되는 人力資源을 확보하기 위하여 해결해야 할 人力政策上의 課題는 적지 않다. 이들 과제는 대체로 ① 人力養成体制의 效率化 ② 人力配分과 活用の 合理化 ③ 人力保存의 強化등 세가지 領域으로 고찰될 수 있다. 다음에 이들 각 과제별 영역별로 좀 더 구체적인 정책과제를 검토해 보고자 한다.

II. 人力養成体制의 效率化

앞으로 15년간(1977-1991)우리 나라의 경제는 계속 높은 성장률을 지속할 것이며, 重化學工業이 경제성장을 주도할 것으로 전망되고 있어 80년대 우리의 사회는 高度産業社會가 될 것임을 예상할 수 있다. 그러므로 人力養成体制도 量과 質이 균형적으로 발전될 수 있도록 되어야 하고 산업사회의 변화에 적응될 수 있는 신축성 있는 체제로 개편되어야 한다. 人力養成体制의 效率性を 높이는 데에는 무엇보다도 教育 및 訓練프로그램을 어떻게 설계하느냐에 달려 있다고 본다.

첫째, 高級頭腦人力의 確保를 위한 高等教育의 擴充.

KDI 推定⁶⁾에 의하면 향후 15년간(1977-91) 과학기술자의 신규수요는 513千名이 될 것이며, 만약 1977~81년간의 기존 계획에 근거를 둔 공급 능력과 1981년의 계획 공급치를 1991년까지 계속 유지한다고 가정하면 1991년까지 科學技術者의 부족은 총 298천명에 달할 것이 예상된다고 보고 있다. 그러나 需給推定方式에 따라 이와는 상반된 결과도 예상할 수 있다⁷⁾. 즉 최근 발표된 增員計劃을 계속 추진할 경우 오히려 기술자의 과잉공급도 예상할 수 있다는 것이다. 따라서 科學技術系 高等教育人口 政策을 결정하는 데에는 더 연구해야 할 課題가 많다. 과학기술자의 量的 供給規模는 그렇다고 보더라도 卒業者의 質的向上을

4) Morris A. Horowitz, Manuel Zymelman and Irwin L. Herrstadt, "Manpower Requirements for Planning: An International Comparison Approach," Vol. 1 (Boston, Massachusetts: North Eastern Univ. 1966), P. 8.

5) Theodore W. Schultz, "Investment in Human Capital" (New York: The Free Press, 1971)

6) Chong-Keun Bae, "The Contribution of Increased Education to Economic Growth in Korea, 1960-1970," 行政論集 7輯(東國大學校 行政大學院), pp. 57-77. 과 Yong Bong Kim, Education and Economic Growth, KDI, 1976.

7) KDI, 前掲書, pp. 198-199.

8) 第5次 世界銀行 教育借款事業評價를 위하여來韓한 바 있는 IBRD 人力專門家의 잠정적 추정에 의하면 신년도 증원을 가정할 때 技術者의 過剩供給이 예상된다.

위하여 교수와 시설조건이 비교적 좋은 서울에 위치하는 대학에 우선 증원 할 것인가, 아니면 최근에 결정한 바와같이 지방대학 육성책의 일환으로 지방 대학을 우선적으로 계속 확대 나갈 것인가 하는 결정의 문제도 있다.

또 과연 모든 전문 직종에서 대학 졸업 출신의 수요가 크게 늘어났는지에 대한 검토도 아울러 필요할 것 같다. 더욱이 고급두뇌 인력을 확보하기 위하여 高等教育을 大量化할 것인가 아니면 엘리트를 중심으로 고등교육을 실시할 것인가 등의 문제는 계속 연구과제로 남게 될 것이다. 이것은 과학기술계 고등교육에는 기타 분야보다 월등히 많은 教育投資를 요하기 때문에 효율성, 경제성을 감안하지 않을 수 없기 때문이다.

앞으로 과학기술계 인력 붓지 않게 商經係大學出身의 需要도 크게 늘어 날 것으로 전망되고 있어 이 분야의 고급인력을 확보하기 위해서도 위에서 제기된 비슷한 문제를 예상해야 한다. 더욱이 주목할 일은 教授確保가 未洽한 상태하에서 이루어 지는 大學人口의 量的 膨脹은 대학출신의 低質化를 가져올 우려가 있고 대학출신의 생산성 내지 賃金下向 그리고 高學歷者의 高失業의 현상이 발생할지도 모른다는 사실이다.

둘째, 社會變化에 適應하는 能力의 伸張

변화 속도가 加速化되는 내일의 산업사회에 슬기롭게 적응하기 위하여는 계속적으로 새로운 行動樣式을 습득하고, 습득한 것을 다시 수정해야 할 필요성이 더욱 높아진다. 또한 教育은 장기의 懷妊期間을 요하기 때문에 學校在學中 특수한 교육과 기능의 습득은 졸업 후 남은 것이 되는 경우가 많으며, 이러한 교육을 통하여 능력이 硬直化될 위험도 있다.

그러므로 기본적인 개념과 원리, 轉移效果가 높은 내용, 학습하는 방법을 학습시키는 것이 매우 중요하다. 이것은 오늘날 平生教育體制가 논의되고 있는 것을 보아도 알 수 있다.

좀더 구체적으로 말하면 교육은 단편적 지식보다는 문제해결능력, 탐구력, 의사결정능력등을 신장시켜야 하고 미래 사회에 대한 비전, 변화에 도전하는 태세, 진취적 自我像 (Self-image), 그리고 자신의 능력을 긍정적으로 받아들이는 自我概念 (Self-concept) 들은 모두 강조되어야 할 교육영역이다. 이러한 능력태도, 성격등은 人力의 概念에서 반드시 고려되어야 할 質的 측면이다.

또한 산업구조가 고도화됨에 따라 미래 사회는 전문화되고 다양한 능력을 요구함으로써 개인의 역할은 매우 특수해질 가능성이 있다. 그러나 미래 사회는 각 구성원간에 상호의존하지 않으면 존속할 수 없게 된다. 그러므로 교육은 너무 특수하고 세분화된 편협한 전문가가 아니라 폭넓은 識見과 종합적 判斷力을 아울러 가진 人間養成에 주력해야 한다.

즉 고도의 전문적 식견만을 가진 고립된 개인이 아니라 集團化된 개인으로서 존재하는 인간의 육성이 교육을 통해 실현되어야 한다. 이외에도 교육을 國際化時代에 대비하여 外國語 능력은 물론 한국인이면서 세계인으로서의 국제 감각을 본격적으로 키워 주어야 한다.

셋째, 職業教育의 多樣化

아무리 산업구조가 고도화되어도 생산일선에 종사하는 技能人力의 需要는 계속 유지 내지 증가하기 마련이다. 오히려 질 높고 적응력이 풍부한 기능 인력은 급변하는 산업기술 사회에서는 더욱 절실히 필요하게 된다. 年初에 정부는 세계적 수준급의 機械工高 수준으로 모든 工高를 끌어 올리기 위하여 企業의 工高新設, 또는 既存學校의 引受를 적극 권장

하고 선진국 수준의 공고로 발전시키려고 노력하고 있다. 급격히 수요가 늘어난 정밀 공사의 확보를 위하여 필요한 조치였을 것으로 생각된다. 현존 기계공고는 성공적으로 운영되고 있다. 그러나 급변하는 기술 세계에 모든 공업교육이 이러한 식으로 적응하는 데에는 한계가 있다.

직업 교육은 특히 중등교육 재학자와 수료자가 주로 대상이 된다. 최근 3년간(1975-1977) 통계에 의하면, 中高等學校 卒業者는 年平均 93萬名이 되고 이 가운데 40% 이상이 진학에서 탈락되고 사회로 진출했다. 따라서 이들에 대한 적절한 職業技術教育은 雇傭를 촉진함은 물론 技能人力 확보에도 크게 공헌하는 길이 된다.

특히 中學校와 人文高校에서의 직업교육의 타당성은 고용촉진효과 외에도 생산적 활동에 대한 올바른 이해와 태도 및 가치관을 함양하는 데에도 크게 기여한다. 그러나 학교와 기술 교육은 특수기능 보다는 轉移效果가 큰 기능을 습득시켜야 한다.

완성교육을 전달하기 보다는 職業訓練制度와의 관계속에서 교육 프로그램을 운영해야 할 것이다.

넷째, 學歷인플레이에 대한 調節

산업구조가 고도화됨에 따라 전문직 종사자의 구성비는 늘어나고 있다. 즉 1960년의 2.4%에서 1975년에 3.3%로 늘어났던 것이다. 아직 산업구조가 자동화되지 못하여 많은 비중이 생산직 종사자로 구성되어 있기 때문에 증가폭이 완만하다하나 자동화 추세에 따라 전문직 종사자는 그 비중이 더욱 늘어날 것이며 행정, 관리직도(행정관리직은 1960-1975년간에 1.3%에서 0.8%로 감소하였다) 함께 증가하게 된 것이다.

최근 경영인력이 증가하는 추세를 보아도 알 수 있다. 따라서 취업자의 학력수준은 전체적으로 상승추세에 있고 전문직 일수록 이 경향이 뚜렷하다. 예컨대 전문직 종사자의 경우 1960년에는 고등교육수료자(初人포함)는 전체의 33.5%였었는데 1970년에는 55.6%로 대폭 늘어났고 1975년에는 60%나 되었다. 이러한 경향은 행정 및 관리직의 경우도 마찬가지다(11.4%→39.9%→42.5%). 직업구조의 고도화가 아니더라도 각급 학교의 취학률은 크게 상승될 것으로 보인다. 중학교 의무교육에 따라 완전 취학과 고등학교 교육의 보편화는 80년대 중반 이전에 실현될 것이며, 중등교육 인구의 증가는 곧 고등교육 인구의 확대를 촉진하게 될 것으로 전망되기 때문이다. 이러한 社會的 教育需要로 인하여 高學歷 소지자의 노동력이 풍부해 질 것이며, 이것은 직업의 교육적 요건을 불필요하게 높게 책정하게 하는 결과를 초래할지도 모른다. 소위 學歷인플레이 현상이 서서히 움트기 시작하게 될 것이다.

따라서 高學歷化되어 가는 사회에서 일어나는 학력인플레이 압력을 다른 投資나 福祉對策을 침해함이 없이 어떻게 用教育資源을 가지고 조절할 것인가 하는 것은 또 하나의 課가 된다.

9) 문교부, 문교부통계연보, 1975, 1976, 1977, 매년 4월 1일 현재의 현황임으로 해석상 제한점이 있다. 년평균 93만명중 54만명이 진학하고, 12만명이 취업을 했다. 그리고 26만명이 재수 또는 무직방황 한 것으로 추정된다.

10) 경제기획원, 1960, 1970, 1975, 센서스 결과

Ⅲ. 人力配分과 活用の 合理化

人力配分과 活用の 문제는 엄밀한 의미에서 人力開發(養成)단계에서 부터 고려되어야 한다. 그러나 여기서는 개발된 인력의 효율적 배분과 활용을 촉진함으로써 生産性을 높이는 것은 물론 부족되는 인력을 확보할 수 있는 방안에 국한 하기로 한다.

첫째, 職業安定制度의 確立

근래 人力需給관계를 논할 때마다 흔히 듣는 것은 '高失業속의 부족' 또는 '過剩속의 부족'이라는 말이다. 이것은 모두 勞動市場의 構造的 不均衡으로 발생하는 현상이다. 특히 高級 專門職種에서 빚어지는 賃金浮上 현상은 해당 직종 人力의 절대 부족에서 일어나는 것이기는 하지만 정확한 勞動市場의 情報가 존재하지 않은데에도 큰 원인이 있다고 하겠다. 그리고 각 企業은 職業安定組織綱을 통한 고용방식보다는 企業단독이 고용계획하여 독자적인 인력 확보에 급급한 데에도 원인이므로 지적할 수 있다.

노동청은 전국적 職業安定組織綱을 강화하기 위한 대책을 세우고 추진하고 있다. 그러나 여기에는 무엇보다도 企業의 적극적 참여가 없이는 그 實效를 거두기 어렵다.

아무리 정부가 직업안정 제도를 추진한다고 하여도 노동시장의 自律的 機能이 존재하지 않는 한 人力需給體制는 형성되기 어렵다. 즉 전국적 직업안정 조직망이 구축되고 노동시장의 동태가 분석되어 직업정보가 제공됨으로써 노동력의 수급조절이 가능해 질것이다. 직업안정제도를 더욱 발전시키기 위하여 職業指導要員의 確保, 適性檢査開發, 職業辭典編纂 나아가 노동력에 관한 정보인 電算化등은 매우 중요한 조치들이다.

둘째, 雇傭基準의 緩和와 社内訓練

이것은 특히 부족되는 고급인력에 관계되는 과제이다. 특정분야의 大卒社員을 확보하기 위하여 벌어지는 쟁탈전은 해당직종에 직결된 학과의 출신 그것도 一流大學 출신을 選好하는데서 비롯되는 것이라 볼 수 있다. 실은 이제까지 職種の 學歷要件은 노동인구의 교육수준이 향상됨에 따라 자동적으로 상승된 것이지 職業遂行에 필요한 자격요건이 高學歷을 요구한 경우는 드물었다고 본다. 따라서 자격기준을 下向調整하거나 相關학과 출신을 채용하여 社内訓練을 시키는 것은 부족 인력을 확보하는 길이 될것이다.

최근 3년간(1975~77)문교통계에 의하면 大卒者(初大포함)는 연간 평균 63,000명이 되지만 취업자는 그중 54%이며, 무직자는 40%가까이 된다. 물론 이 통계는 4월 1일 현재의 현황이고 조사의 신뢰도에 문제가 있기는 하지만 고등교육을 받은 이들 潛在人力의 활용이 아쉽다.

비록 산업사회가 요구하는 특수 지식과 기능을 소유한 자라고 하여도 급변하는 산업사회에 적응하기 위한 새로운 교육과 훈련을 필요로 하기 마련이다. 또 장기에 걸쳐 직종과 교육의 관계를 예측하는 것도 현실적으로 불가능 한 일이다. 학교 교육을 기초로하여 企業內訓練을 시킴으로써 필요인력을 확보하는 것은 현실적이며 효과적인 방안이라 하겠다. 이러한 조치는 비단 고급인력 확보에만 적용되는 것이 아니라 기능인력을 확보하는 데에도 필요한 방안이다.

셋째, 女性人力의 活用

예상되는 노동력 부족을 해소하는 하나의 대책으로 경제활동 참가율을 높여야 할것이다.

특히 교육받은 女性人力의 활용은 경제활동 참가율을 높이는 길이된다. 여성의 교육수준은 상승추세에 있고 生産力의 低下로 인하여 여성노동력의 축적량은 풍부하다. 그러나 여성인력의 활용은 매우 빈약한 실정에 있는것이다.

최근 3년간(1975~77) 문교통계에 의하면 고등학교와 대학(초대포함)에서 각각 연평균 12萬名과 2萬名이 배출되고 있고 그 가운데 고등학교 졸업자는 약30%, 대학졸업자는 약 48%가 취업된다. 뿐만 아니라 就業의 壽命도 짧아 교육받은 遊休女性人力은 매년 累積되고 있다. 이들에게 적합한 직종을 개발하고 고용기회가 제공되어야 할 것이다. 예컨대 未婚女性에게는 公共서비스직, 사무직 또는 전문직종에 근무할 기회를 제공할것이며, 既婚女性에게는 時間制 就業機會를 제공해야 할것이다. 특히 기혼여성의 취업이 촉진될 수 있는 여러 가지 지원조건도 마련해 주어야 할것이다.

넷째, 適性檢査의 開發과 活用

適性檢査는 人力養成과 活用に 크게 도움이 된다는 것은 과학적으로 증명된 바 오래나. 적성검사는 대체로 교육·훈련의 효과를 높이기 위하여 대상자를 선별하고 분류하는 경우와 事故防止와 労働能率을 향상시키기 위한 適材適所配置에 적용된다. 즉 적성에 맞는 훈련을 시킬때 훈련의 효율성이 높아지고 유능한 人力을 양성할수 있으며, 적성에 맞는 직종에 종사하면 轉職 또는 退職率도 줄어들고 직업의 흥미나 작업능율이 높아진다. 또한 위험한 직종에 종사하는 사람의 사고율도 감소시킨다. 이처럼 적성검사는 生産性 向上과 事故防止에 좋은 수단이 된다. 그러나 우리나라는 적성검사의 인식과 이해가 부족하고 妥当性있는 適性檢査의 開發이 빈약한 실정에 있다. 또한 비과학적으로 제작된 유사한 검사를 가지고 적성검사를 실시하는 기업도 있다. 아직 기업에서 사용할 수 있는 타당도 높은 적성검사는 없다고 하여도 과언이 아니다.

전문가나 관계연구기관으로 하여금 적성검사를 개발토록 하여 합리적인 人力配置, 訓練의 效率化 및 生産性의 向上이 가능하도록 되어야겠다. 이것은 현재 노동청이 추진하고 있는 직업안정제도의 확립을 위해서도 매우 필요하다. 대체로 일반 적성검사는 노동청의 직업안정소에서 필요하겠지만, 각 企業은 同社에 적합한 특수 목적의 적성검사를 개발하여 활용토록 해야 할것이다.

IV. 人力保存의 強化

人力保存 문제는 勞動者의 生活保障과 福祉增進에 直結된다. 그리고 이것은 결국 勞動意慾을 높이며, 産業災害와 疾病으로부터 근로자를 보호하여 생산성을 높인다. 인력 개발과 활용 나빠가 인력을 보존함으로써 생산성을 지속 내지 향상시켜야 할 것이다. 人力保存方法案에 관한 몇 가지 정책과제를 검토해 보기로 한다.

첫째, 賃金制度의 合理化

賃金은 근로자의 기본적 生計手段이 되며, 노동력을 再生産하는 源泉이 된다. 노동력을 보존하고 노동능율을 높이기 위하여 임금의 適正線이 확립되고 능률에 따라 그 支給額에 신축성이 있어야 한다. 그동안 과잉 노동공급으로 인하여 임금수준은 전반적으로 낮았고 증가율도 높지 못했다. 또한 企業간에는 물론 企業내에서도 賃金隔差가 심하였다. 그러나 80

년대 예상되는 노동공급의 부족과 노동생산성의 향상으로 인하여 임금 수준은 빠르게 증가할 것으로 보이며, 임금격차도 점차 축소될 것으로 전망된다. 이러한 경향은 이미 나타나고 있기 때문이다¹¹⁾.

노동능율과는 무관한 학력, 근무연수, 성별등에 의한 賃金隔差는 축소시켜 나가면서 能率給을 적용하는 것도 바람직하다. 현재 인력 쟁탈전에 의한 기업간 임금경쟁과 임금격차는 한계에 직면하게 될 것이다. 기업간 직종별 임금수준의 격차는 人力活用 対策을 통하여 축소시켜 나가야 할 것이다. 이와 아울러 노동청이 추진하고 있는 低賃金에 대한 현정책은 계속 발전시켜 나가되, 社會開發이 본격화되고 노동부족 현상이 예상되는 80년대를 대비하여 最低賃金制의 단계적 실시방안을 모색해야 할 것이다.

둘째, 産業災害의 予防과 対策

企業의 大型化와 産業施設의 확충추세와 더불어 被害労働者數도 매년 급격히 증가하고 있으며, 災害정도도 날로 심각해 지고 있다. 이로인한 人力과 경제적 손실은 매우 커지고 있다. 노동청이 조사한 바에 의하면 1977년도 災害件數는 전년도 보다 20.8%가 증가 함으로써 근로자수의 증가율(166.0%)이나 노동생산성 증가율(4.2%)보다 훨씬 앞서고 있다.

이러한 현상은 근로자의 安全作業方法에 대한 미숙이나 부주의로 볼 수도 있으나 사업장의 安全管理教育과 監督을 태만히 하고 安全施設을 갖추지 않은데 더 큰 원인이 있다고 하겠다. 따라서 안전관리를 철저히 하지 않으면 해당 기업에 손실이 가도록 하는 제도적 장치가 필요하다. 産災保險料率을 현행 業種別算定方式에서 事業場別 算定方式으로 전환함으로써 사업장의 안전보건관리 정도에 따라 현저한 料率差를 주는 방안을 생각할 수 있다.

이리하여 災害豫防을 위한 企業의 投資를 유도하고 가능하다면 이 투자에 대해서는 稅制上의 特혜를 주는 것도 바람직하다.

産業災害後의 対策으로서는 現行 災害에 대한 保險給與를 年常所得의 50%수준에서 60% 이상으로 인상(ILO條約 水準)함으로써 이 제도의 이용도를 높여야 할 것이다. 따라서 産災保險이 실질적으로 근로자의 노동력 보호와 생활안정에 기여하는 제도가 되어야 할 것이다.

셋째, 保健, 衛生에 대한 投資增大

건강은 교육과 더불어 生産性의 요소가 된다. 건강하고 교육을 잘 받은 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 생산성이 높기 때문이다. 더욱이 건강한 사람은 교육으로 부터 얻는 수익이 더 크고 또 교육받은 사람은 현장훈련으로 부터 수익을 더 얻는다.

이처럼 保健費와 教育費는 人間資源의 質을 개선할수 있는 주요수단이 된다. 보건비는 교육비와 더불어 人的資本形成에 주요한 수단이 된다¹²⁾ 따라서 勞動의 健康蓄積量(health-

11) 1970년 이래 생산성과 임금은 계속증가하는 추세에 있으며, 學歷別 賃金은 고등학교 졸업자와 대학졸업자간의 차이가 점차 축소되는 경향이 있다. 노동청, 직종별 임금조사 보고서(1977)와 한국생산성본부의 노동생산성지표를 참고함.

12) mushkin과 Weisbrod는 健康資本蓄積量(health capital stock)의 價值를 분석하고 1960년 미국노동력의 健康投資는 2040億弗로 推定하였다.

資料; Selma J. Mushikin and Burton A. Weisbrod, "Investment in Health - Zifetime Health Expenditures on the 1960 Work Force," *Kyklos* 16 (April) (1963), pp. 533-97.

th stock)을 증대시키기 위한 투자의 증대는 국민의 福祉라는 관점에서도 중요하겠지만 人力資源의 확보를 위해 매우 중요한 정책과제라 하겠다. 衛生과 營養을 향상시키고, 질병으로 부터 人力을 保存하는것은 勞動의 質을 향상시키고 勞動의 壽命을 延長시켜 준다. 이것은 결국 生産性을 증대시키는 길이 되는것이다.

넷째, 作業環境의 改善

作業環境은 단순히 物理的인 것만이 아니고 精神的 心理的인 것까지를 포함한다. 이에 선진국이 경험한 바이지만 처음에는 물리적 作業環境의 개선이 중요하지만 이 단계를 넘어서면 다른 人間的 要因이 일의 즐거움을 준다는 사실을 간과해서는 아니된다. 근로자에게 그의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공하고 成就動機를 부여하는 일은 심리적 측면의 좋은 作業環境이 된다. 일을 통해 창의력을 발휘하고 自己實現을 달성함으로써 일의 즐거움을 느끼는 作業풍토가 조성되어야 한다.

V. 結 論

經濟發展은 人的資本과 物的資本의 합리적 結合의 所産이다. 그동안 우리 나라는 풍부한 人力資源의 蓄積으로 지속적인 경제성장이 가능했다. 그러나 다가오는 80年代의 經濟構造의 變化는 새로운 형태의 人的 資源을 대량으로 요구하고 있다. 특히 高級頭腦人力과 정밀성이 높은 技能人力의 確保는 그 어느때 보다도 심각한 문제로 부각되고 있다.

人力資源의 確保를 위한 戰略은 勞動市場의 情報가 반영된 人力養成體制가 확립 되어야겠고, 양성된 人力은 합리적으로 配分되고 활용됨으로써 높은 생산성을 가져오도록 해야한다. 또한 생산성과 노동수명의 연장이 가능하도록 人力을 保存함으로써 蓄積된 人力을 資本化해야 한다.

人力養成體制면에서는 ① 고급두뇌 인력의 확보를 위한 고등교육의 확충 ② 사회변화에 적응하는 능력의 신장 ③ 직업교육의 다양화 ④ 학력인플레이에 대한 조절등이 중요한 과제가 될것이며, 人力의 配分과 活用면에서는 ① 직업안정제도의 확립 ② 고용기준의 완화와 사내훈련 ③ 여성인력의 활용 ④ 적성검사의 활용등이 실현되어야겠다. 그리고 人力資源의 保存을 위해서는 ① 임금제도의 합리화 ② 산업재해의 예방과 대책 ③ 보건·위생에 대한 투자증대 ④ 作業環境의 개선등이 필요할 것으로 본다. 이들 제 정책과제는 모두 독립적이라기보다는 상호 관련된 것이라 하겠으며 편의상 분류한 課題들임을 밝힌다.

人力資源의 確保問題는 결국 주어진 人口를 어떻게 勞動化하고, 단순한 勞動力을 어떻게 人力資本化 하느냐의 문제로 귀착된다고 하겠다.